

Pérez, Pablo; Busso, Mariana

Los jóvenes y sus trayectorias laborales inestables: Mitos y realidades

VII Jornadas de Sociología de la UNLP

5 al 7 de diciembre de 2012

CITA SUGERIDA:

Pérez, P.; Busso, M. (2012) Los jóvenes y sus trayectorias laborales inestables: Mitos y realidades [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2491/ev.2491.pdf

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

VII Jornadas de Sociología de la UNLP

Mesa 28: Los sentidos del trabajo. Cultura, subjetividad e identidades en el mundo del trabajo.

Los jóvenes y sus trayectorias laborales inestables: mitos y realidades

Pablo Pérez (CEIL del CONICET / UNLP) pperez@ceil-conicet.gov.ar

Mariana Busso (CEIL del CONICET / UNLP) mbusso@ceil-conicet.gov.ar

Introducción

La inserción de los jóvenes al mundo del trabajo ha sido objeto de múltiples investigaciones en todos los rincones del globo. Esta riqueza académica, no siempre conllevó a la mejor comprensión del tema, ya que en los últimos años observamos la recurrencia de ciertas afirmaciones que han sido despojadas de su contextualización espacio-temporal, o se fundamentan en datos erróneos, poco certeros o discutibles, deformando la realidad que, al menos en nuestro país, atraviesan los jóvenes.

En ese sentido, en la presente ponencia ponemos bajo análisis ciertas afirmaciones que, desde nuestra perspectiva, pasaron a conformar parte del "sentido común" de los estudios sobre jóvenes, escondiendo situaciones que consideramos indispensables comprender, complejizar y develar. Dichas "verdades naturalizadas" que, según Ronald Barthes, no ocultan la realidad, sino que la deforman (1999: 115), son las que denominaremos "mitos". Según dicho autor, la semiología nos enseña que "el mito tiene a su cargo fundamentar, como naturaleza, lo que es intención histórica; como eternidad, lo que es contingencia" (idem: 129). Desde una perspectiva durkheimneana, según M. Mauss, el mito es una institución social. Es decir implica una convencionalidad explícita o implícita, y no existe jamás solamente para un individuo aislado. La idea de mito como institución social nos aproxima a las afirmaciones que nos abocaremos a analizar, dado que se trata de convenciones compartidas.

Tomando en consideración estas definiciones, la presente ponencia constituye un ejercicio de contraposición de lo denominamos "mitos" y "realidades". La amplia bibliografía sobre el tema nos ofrecerá la materia prima de los primeros, mientras que daremos cuenta de lo

que expresamos como “realidades” a partir de resultados de nuestras investigaciones en curso, producto del procesamiento de datos primarios y secundarios.

A tal fin, adoptamos una doble mirada cuantitativa y cualitativa, que articula datos estadísticos sobre el empleo de jóvenes en Argentina y datos provenientes de un panel cualitativo longitudinal de seguimiento de trayectorias laborales de jóvenes argentinos. El mismo, denominado “Trayectorias, disposiciones laborales y temporalidades de jóvenes” del Gran Buenos Aires fue dirigido por Maria Eugenia Longo y conforma el corpus de análisis del proyecto BIPAJE¹. La primera onda se realizó en 2006 con 422 cuestionarios estandarizados que sirvieron para seleccionar a 85 jóvenes que se encontraban en el último año de sus estudios secundarios o de formación profesional, a quienes se le realizaron entrevistas en profundidad. La segunda onda se realizó en octubre de 2008 y fueron reentrevistados 78 jóvenes, y la tercera se desarrolló entre diciembre de 2011 y mayo de 2012, contando con 42 entrevistas. En lo que respecta a los jóvenes del panel, las distintas formaciones (polimodal, técnico y formación profesional) agrupan jóvenes de orígenes sociales diversos, sin embargo existen algunas tendencias significativas al interior de las mismas. En los secundarios privados, sea Polimodal o Técnico, dos tercios de los jóvenes provienen de hogares de origen social medio y son los más frecuentes a pertenecer a un origen alto. Eso no excluye la presencia de jóvenes de origen bajo en el caso del Polimodal privado (que representan una quinta parte). Entre los jóvenes de secundarios públicos Polimodal y Técnico, más de la mitad en cambio provienen de origen social bajo, existiendo igualmente una presencia relevante (un tercio) de jóvenes de origen medio en ambos casos. Por último, los jóvenes de FP provienen en su totalidad de hogares de bajos recursos económicos.

Los cinco mitos que pondremos en cuestión aluden a tres problemáticas: los empleos a los que acceden los jóvenes, los recurrentes períodos de desocupación que atraviesan, y la configuración de sus trayectorias laborales.

¹ Los autores de esta ponencia forman parte del Proyecto BIPAJE “La bifurcation biographique au cœur de la dynamique des parcours d’entrée dans la vie professionnelle: une approche qualitative et quantitative dans trois contextes sociétaux, France, Québec et Argentine”. Integran el equipo de trabajo investigadores del Laboratoire d’économie et de sociologie du travail (LEST), y del CEREP (Francia), de la Université de Montreal y de la Université de Sherbrooke (Canada), y del CEIL del CONICET (Argentina). El mismo se encuentra financiado por la Agence Nationale de la Recherche (Francia), hasta diciembre de 2012 y dirigido por la Dra. Claire Bidart (LEST/ CNRS). Dicho proyecto busca ahondar en el análisis de las trayectorias de entrada en la vida laboral, desde el punto de vista de las bifurcaciones y contingencias.

I- Del empleo de los jóvenes

Mito 1: La alta rotación laboral de los jóvenes responde a una elección voluntaria

Desde una perspectiva ortodoxa suele asociarse la precariedad/inestabilidad de las condiciones de empleo de los jóvenes al hecho que priorizan la experimentación voluntaria de diversos puestos de trabajo y en diferentes empresas en la búsqueda de aquel que más se asemeje a sus gustos y a su formación, posibilitados por las menores necesidades de ingresos dado su condición de hijos (o no jefes de hogar).

Autores como Rees (1986) y O'Higgins (1997) argumentan que los jóvenes son más propensos a cambiar voluntariamente de empleo que los trabajadores adultos dado que al realizar sus primeras experiencias en el mercado de trabajo y no conocer aún la naturaleza de los puestos disponibles, como tampoco su afinidad por ellos, intentan, en la medida de sus posibilidades, buscar el empleo que se adapte de mejor forma a sus capacidades y expectativas. Para ello estarían dispuestos a cambiar voluntariamente de empleo hasta encontrar “su lugar”. El costo de oportunidad de esta búsqueda sería menor para los jóvenes ya que usualmente tienen menores salarios (es menos lo que pierden por seguir buscando un empleo a su gusto) y es menos probable que necesiten el trabajo para sostener una familia (O'Higgins, 1997). Las teorías de *job matching* (Jobanovic, 1979) y *job shopping* (Johnson, 1978) apuntan en este sentido.

La idea por detrás es que los jóvenes tendrían una suerte de “moratoria social”, entendida como una etapa en la cual demoran - mientras estudian, se preparan y experimentan- su asunción de roles adultos.

Desde una perspectiva complejizadora de los estudios anteriores, otros autores (Jacinto 2010) plantean que esta moratoria no estaría al alcance de todos los jóvenes. Solo los jóvenes de sectores medios y altos tendrían posibilidades de experimentar y postergar las responsabilidades vinculadas a la vida adulta. Muchos de ellos ingresan al mercado laboral con elevadas expectativas y no están dispuestos a sacrificarlas cuando las primeras experiencias no los satisfacen, como ocurre particularmente en el caso de jóvenes de clase media o alta.

Por su parte, los jóvenes de sectores populares suelen ingresar precozmente al mundo del trabajo y contraer a menor edad obligaciones familiares, lo que lleva a que también precozmente asuman roles adultos.

De esta forma, serían los jóvenes de clase media – alta quienes tendrían una mayor rotación laboral, voluntaria, mientras que los de clase baja priorizan conservar el empleo una vez que lo consiguen.

Alternativamente podría pensarse que la mayor rotación laboral de los jóvenes no responde a decisiones voluntarias de los mismos sino estrategias de gestión de recursos humanos por parte de las empresas o bien una reacción defensiva de otros grupos de trabajadores.

Se puede observar que ante una baja en la demanda agregada o una disminución de las ventas de la empresa, los jóvenes son los primeros en ser despedidos. Esto se debe, entre otros factores, a sus menores costos de rotación respecto de los adultos, a que la empresa ha invertido menos en su formación, y a ciertas acciones defensivas desplegadas por trabajadores más experimentados. La especificidad de la formación recibida en la empresa cumple un rol central. Dado que parte de esta formación es pagada por el empleador, éste tiene intenciones de que el trabajador permanezca en la empresa el tiempo suficiente para recuperar el costo de esa formación. Usualmente, la empresa no despedirá a un trabajador que ha formado para contratar a uno nuevo, aún cuando su salario sea menor. Como consecuencia, aquellos trabajadores que poseen una capacitación específica en la empresa (habitualmente aquellos con mayor cantidad de años de trabajo) tienen un resguardo (adicional al legal) contra el despido.

También la teoría de *insider-outsider* (Lindbeck y Snower 1986, 1988) muestra una interesante explicación para la menor rotación laboral de los trabajadores adultos respecto de los jóvenes. Asume que la existencia de costos de rotación crea “rentas” y poder de mercado para los empleados experimentados y estables (*insiders*) lo cual los protege de eventuales despidos. Esta distinción resalta la posición asimétrica de ambos grupos en términos de poder de mercado. Cuando pensamos en costos de rotación, lo primero que nos viene a la mente son los costos de contratación y de despido. Los costos de contratación incluyen los costos de búsqueda, la selección y entrenamiento de los nuevos trabajadores. Los costos de despido se refieren principalmente a los distintos gastos relacionados como las indemnizaciones, etc. Un segundo tipo de costos de rotación apunta a que los *insiders* pueden rehusarse a cooperar (ser hostiles) con los nuevos ingresantes (*outsiders*) que tratan de obtener trabajos sub-ofertando salarios. Como resultado de la no-cooperación, la productividad del nuevo empleado podría ser tan baja que la empresa desistiría de contratarlo. Para Lindbeck (1994) este tipo de costos de rotación es cuantitativamente más importante que los de contratación y de despido, ya que mientras estos últimos sólo ocurren una vez, los costos vinculados a la amenaza de no cooperación y acoso se repiten en cada período. De esta manera, los trabajadores con más antigüedad (mayoritariamente trabajadores adultos) ven protegidas sus posiciones en la empresa por los altos costos de rotación involucrados en caso de querer sustituirlos por otro trabajador. Estas actividades de acoso y no cooperación también son asociadas por la literatura económica a la acción de los sindicatos, dado que son acciones básicamente colectivas, aún cuando no requieren necesariamente de alguna organización formal (como el sindicato).

A pesar que los datos de la EPH permiten afirmar que efectivamente la rotación laboral de los jóvenes es significativamente superior, no es posible, con dicha fuente de información determinar ciertamente en qué medida se trata de un proceso voluntario o no. A partir del análisis de datos cualitativos podemos entrever que existen ambas situaciones: jóvenes que prefieren cambiar de trabajo en la búsqueda de aquel que colme sus expectativas y aquellos

que involuntariamente son despedidos ante situaciones de incertidumbre o disminución en el nivel de actividad general o del sector.

¿TE GUSTARÍA POR EJEMPLO CAMBIAR DE PUESTO, CAMBIAR DE TRABAJO? Si. Si me contratan en el Santa Isabel dejo cualquier cosa. ¿POR QUÉ? Porque el Santa Isabel es el Santa Isabel. Es un lugar donde te sentís cómoda a toda hora, que sabés que podés charlar las cosas sin que... no tenés los ojos en la nuca todo el tiempo, que te estén controlando cuando vas al baño (Sandra)

En ese momento decayó mucho (el trabajo en la empresa familiar) se vino un poco abajo el trabajo en si (...)En realidad (cambié de trabajo) principalmente porque en ese momento yo veía la necesidad de otra entrada de dinero en mi casa, nadie me lo dijo pero yo la veía, veía que era necesario. (Julia)

Yo hace un año que estaba (trabajando) (...) me echaron. No sé por qué dejaron pasar tanto tiempo. Pero no, no me lo esperaba, ni yo ni mis compañeros. (...) Ahora trabajo con mi hermano, es una changa por así decirlo. (Mercedes)

Por otro lado los datos de la EPH nos muestran una menor rotación (o mayor estabilidad en el empleo) para los jóvenes de estrato social alto respecto de sus colegas de estratos medio y bajo. Esta situación se da principalmente para aquellos que poseen un empleo no precario (los porcentajes son 40%, 60% y 70%).

**Cuadro N° 1 || Transiciones hacia la ocupación. Total jóvenes de 15-24 años de GBA.
Promedio 2003-2010**

Estrato de Y	Desde/Hacia	Ocupado no precario	Ocupado precario
Bajo	Ocupado no precario	39,8%	4,4%
	Ocupado precario	25,4%	45,9%
	Desocupado	17,9%	19,5%
	Inactivo marginal	7,1%	11,6%
	Inactivo en el sist educativo	9,8%	18,6%
Medio	Ocupado no precario	60,3%	10,8%
	Ocupado precario	18,8%	53,1%
	Desocupado	8,7%	14,3%
	Inactivo marginal	2,6%	5,7%
	Inactivo en el sist educativo	9,7%	16,1%
Alto	Ocupado no precario	69,9%	14,8%
	Ocupado precario	16,2%	51,9%
	Desocupado	3,8%	11,5%
	Inactivo marginal	2,0%	4,4%
	Inactivo en el sist educativo	8,0%	18,1%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

En el caso de aquellos jóvenes que poseen un empleo precario, la mayor estabilidad en el puesto se observa en los jóvenes de sectores medios. Esta particularidad podría darse por el hecho de que para los estratos altos el empleo precario sea una situación “no deseada” mientras que para los sectores medios sea más normalmente aceptado acceder a este tipo de empleo en la juventud.

Este resultado cuestiona en cierta manera las hipótesis tradicionales de una elevada rotación voluntaria de los jóvenes, dado que, como hemos visto, los que más rotan son aquellos que provienen de familias con menores ingresos económicos.

Mito 2: La articulación trabajo y estudio se relaciona a la escasez de ingresos familiares.

El deterioro de los ingresos de los hogares, en muchos casos producto del desempleo del jefe de hogar, obliga a adelantar la salida del joven al mercado de trabajo, abandonando su formación o bien llevando adelante –en la medida de sus posibilidades- ambas actividades. Una joven, que al momento de la entrevista había dejado sus estudios afirmaba:

ESTO DE SEGUIR TRABAJANDO, ¿ESTÁS SEGURA DE QUE LO DESEÁS O DUDÁS UN POCO TODAVÍA? Seguir trabajando si. Por

ahí no en el laboratorio pero seguir trabajando si porque le agarrás el gusto a las cosas. Hay un montón de cosas en mi casa que somos tres, no te pueden dar a vos sola...yo trabajando tengo mis cosas, no jodo a nadie, salgo, no pido nada. ¿POR QUÉ TRABAJÁS VOS? Yo trabajo por ese motivo en realidad, aparte que también ayudo, apporto en mi casa, no ser una carga, no me gusta. (Mercedes)

En Argentina, el ejercicio simultaneo de trabajo y formación, la reversibilidad de estados de actividad y de empleo, aunque también la fragmentación y la inestabilidad -entre otros rasgos- van a caracterizar masivamente las trayectorias labores de los jóvenes (Longo, 2011).

Incluso en el discurso de los jóvenes se encuentra muy presente la idea de articular trabajo y estudio para solventar sus gastos personales y colaborar con la economía familiar, logrando independizarse económicamente.

... si Dios quiere, empiezo a trabajar y empiezo a estudiar, yo creo que este año con administración no voy a poder empezar, porque las clases empiezan el 14 de marzo y no, aparte que es muy cara la carrera, y necesito tener un buen trabajo que me lo pueda pagar, así que este año por lo menos empezaré con idiomas (Sandra)

POR QUE QUERES TRABAJAR? Porque, primero que la carrera va a ser de noche y no voy a aguantar todo el día en casa como soy yo. Además porque, bueno, es como una forma de decir, bueno, puedo ayudar un poco en mi casa, tengo mi plata, pagarme aunque sea la facultad (Pilar)

... pienso seguir trabajando y más que nada acomodar mis horarios para trabajar, y acomodar mis horarios con el estudio y el trabajo, hacer las 2 cosas (...) más que nada, en este momento, prefiero acomodar más el estudio al trabajo porque el trabajo lo necesito porque más que nada voy a estar en una escuela privada y no quiero que me sigan manteniendo mis viejos, o sea, si me la puedo pagar yo, porque es mi carrera y es lo que quiero seguir yo (Dario)

¿QUÉ TE GUSTARÍA HACER? Estudiar, eso de los de los videojuegos pero como no me lo puedo pagar, tengo que trabajar.(Nelson)

Ahora bien, a partir de nuestras propias investigaciones sostenemos que el hecho que los jóvenes trabajen y estudien simultáneamente, no se debe únicamente a dificultades económicas sino también a la posibilidad de enriquecer la formación educativa con la experiencia laboral, lo cual varía según el nivel educativo: parece más evidente recién cuando se accede al nivel universitario. Como veremos luego, varios elementos pueden confluir en la explicación del fenómeno: el tipo de empleos al que acceden unos y otros

(carga horaria, esfuerzo físico, etc), como también condicionamientos institucionales como puede ser el hecho que el sistema universitario suele ofrecer jornadas más adaptables a otras actividades que el nivel secundario. El cuadro 2 muestra cuál es la situación de los jóvenes que tienen el nivel secundario y universitario incompleto.

Cuadro Nº 2 || Jóvenes según participación en el mercado de trabajo, en el sistema educativo y por origen social (estrato de ingresos). GBA 2010²

Nivel educativo	Estrato de Ingresos	Trabaja y no estudia	Trabaja y estudia	Desocupado	Inactivo marginal	Solo estudia (no trabaja ni busca)
Secundario incompleto	Bajo	13,70%	6,70%	8,20%	13,80%	57,70%
	Medio	20,40%	5,80%	5,30%	6,80%	61,70%
	Alto	12,80%	6,20%	2,70%	3,50%	74,80%
Universitario incompleto	Bajo	4,40%	24,60%	12,60%	3,30%	55,00%
	Medio	3,70%	47,10%	10,70%	0,20%	38,10%
	Alto	2,30%	54,80%	8,80%	0,00%	34,10%

Elaboración propia en base a EPH-INDEC

La situación predominante entre quienes tienen el nivel secundario incompleto es la inactividad en el sistema educativo: va desde un 57,7% para los jóvenes del estrato bajo hasta un 74,8% para aquellos del estrato alto. La dificultad para el acceso al empleo antes de finalizar el secundario se encuentra presente en el discurso de los jóvenes

Me han salido un montón de trabajos, en un centro de diagnóstico de diagnóstico, pero necesito el secundario, no tengo el secundario y no puedo hacer nada. Así que si dios quiere...(…) Lo deseo porque necesito trabajar. A parte hace mucho que estoy buscando trabajo y siempre me salen con el tema del analítico del colegio (Gabriela)

Aunque los porcentajes de jóvenes que combina estudio y trabajo es pequeño para los tres estratos, se vuelve una opción mucho más relevante para los jóvenes de estrato alto (54,8%) y medio (47,1%) que están insertos en el sistema educativo superior, mientras que es menor para aquellos del estrato bajo (24,6%), quienes permanecen mayoritariamente en la inactividad (55%). Esto puede deberse a la dificultad de este último grupo para encontrar

² Los porcentajes en cada caso están calculados sobre el total de cada fila y expresan por tanto cómo se distribuyen los jóvenes de cada estrato y cada nivel educativo entre las distintas combinaciones de situación educativa y laboral.

un trabajo que permita compatibilizar los tiempos de estudio y de trabajo, ya sea por la carga/flexibilidad horaria o bien por el tipo de tareas realizadas. Esto se evidencia también en la cantidad de horas trabajadas, el sobreempleo –trabajar más de 45 horas semanales, una jornada que no permite avanzar en los estudios- es más alto en los jóvenes de estratos bajos (35% contra un 20% en el caso de los jóvenes de estratos altos) e incluso la voluntad de buscar aumentar la jornada laboral es más acentuada en el estrato bajo (17,6% contra un 11,3% del estrato alto).

Contra lo que podría indicarnos el sentido común y una parte importante de la literatura sobre jóvenes, estos resultados indican que la posibilidad de complementar estudio y trabajo es más frecuente en jóvenes de estrato medio y alto, y no en aquellos de sectores más desfavorecidos, por lo cual no se debe fundamentalmente a la escasez de recursos económicos, sino que responde a otros factores:

¿DÓNDE TRABAJÁS? Trabajo en el colegio donde me egresé (...) y espero seguir además porque me re sirve en relación a lo que estoy estudiando como experiencia (Pilar)

¿PENSÁS SEGUIR TRABAJANDO? Si, no lo descarto porque te abre mucho, tanto estudiar como trabajar, las dos cosas te abren mucho la cabeza y me parece bueno. (Sebastian)

Como puede apreciarse en estos relatos, la experiencia es un elemento central al momento de decidir complementar trabajo y estudios universitarios.

II- Del desempleo de los jóvenes

Mito 3: Los jóvenes no tienen problemas para acceder a un empleo: su mayor desempleo relativo se debe a que experimentan una mayor entrada al desempleo (en muchos casos voluntaria) respecto de los adultos

Esta perspectiva suele encontrarse en aquellos estudios que desagregan la tasa de desempleo entre la tasa de entrada al desempleo y la duración media del mismo (como proxy de entrada al empleo).

$$\text{Tasa de desempleo} = \text{Tasa de entrada al desempleo} \times \text{Duración media del desempleo}$$

A partir de allí, se destaca que al no existir una gran diferencia entre la duración media del desempleo de jóvenes y adultos (la duración media del desempleo suele ser menor en los jóvenes que en los trabajadores adultos) la brecha entre las tasas de desocupación de ambos grupos se explicaría necesariamente por la diferencia que existe en los flujos de personas que entran al desempleo (Martínez Espinoza, 1997) relativizando el alcance de los argumentos que explican el alto desempleo juvenil con problemas de acceso al empleo (Weller 2003; OIT 2007).

Los jóvenes se caracterizarían entonces por tener una mayor rotación laboral que los trabajadores adultos: tanto su vulnerabilidad al desempleo (tasa de entrada al desempleo) como su empleabilidad (entrada al empleo o salida del desempleo) serían más elevadas que las correspondientes a trabajadores adultos.

En Argentina, podemos observar en el cuadro siguiente que la duración media del desempleo para el periodo 2003-2011 es menor en los jóvenes que en los trabajadores adultos, lo cual avalaría la hipótesis planteada.

**Cuadro N°3|| Duración desempleo en meses.
Total de aglomerados urbanos. Periodo 2003-2011**

Periodo	15-24 años	25-64 años	Total
2003-II	10,7	12,4	11,7
2004-I	9,0	11,6	10,5
2004-II	9,2	10,6	10,0
2005-I	8,4	10,8	9,9
2005-II	8,6	10,9	10,1
2006-I	6,9	10,4	9,0
2006-II	7,8	10,2	9,2
2007-I	6,4	9,3	8,1
2007-II	7,5	10,4	9,5
2008-I	7,0	9,9	8,8
2008-II	7,9	10,2	9,3
2009-I	7,4	8,5	8,0
2009-II	8,2	9,8	9,1
2010-I	8,0	10,1	9,3
2010-II	7,7	9,7	8,9
2011-I	7,1	9,8	8,8
Promedio	8,0	10,3	9,4

Fuente: CEDLAS

No obstante, una menor duración en el desempleo ¿implica mayores facilidades para conseguir un empleo? ¿Tienen los jóvenes mayores probabilidades de conseguir un empleo que sus colegas adultos?

Los datos nos ofrecen respuestas negativas a ambos interrogantes. Una primera explicación a esta menor duración en el desempleo se encuentra en que un mayor porcentaje de jóvenes (respecto de los trabajadores adultos) transitan desde el desempleo no hacia el empleo sino hacia fuera del mercado de trabajo (inactividad). O sea que la duración media del desempleo es menor pero esto no significa que necesariamente hayan encontrado un empleo sino que pueden haber pasado a la inactividad, ya sea debido al desaliento (de buscar trabajo y no encontrarlo), sobre todo durante períodos recesivos, o bien a causa de

decisiones voluntarias de los jóvenes relacionadas a estrategias de mejora laboral (vuelven a estudiar para mejorar sus perspectivas laborales).

A su vez, los datos analizados nos permiten observar que, salvo alguna excepción, el porcentaje de desempleados que consigue un empleo de un período a otro es considerablemente mayor para los trabajadores adultos que para los jóvenes (ver cuadro siguiente). La diferencia también es a favor de los adultos en el caso de aquellos trabajadores que vienen de la inactividad. De esta manera, los trabajadores jóvenes tendrían menores probabilidades de entrar al empleo –respecto de sus colegas adultos- ya sea proviniendo del desempleo como de la inactividad.

Estos resultados interpelan los encontrados por el MTESS (2005: 190) que concluyen que “los jóvenes no presentan una mayor permanencia en el desempleo que la exhibida por los adultos...lo que cuestiona la hipótesis sobre que el desempleo juvenil se origina en las limitaciones para acceder al empleo” (al analizar las transiciones desde el desempleo) y que “no se observa una marcada diferenciación respecto de las chances de acceso al empleo” (al analizar las transiciones desde la inactividad hacia el empleo). Tampoco coinciden con los detallados en el informe de la OIT (2007) para Argentina que postulan que los jóvenes “consiguen empleo en el mismo plazo o incluso más rápidamente que éstos” (los adultos).

**Cuadro N°4|| Transiciones hacia el empleo (desempleo-empleo e inactividad-empleo).
Periodo 2003-2007**

Periodo	Probabilidad de transición desempleo – empleo		Probabilidad de transición inactividad – empleo	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
III 03-IV 03	28,4%	41,5%	51,8%	66,3%
IV 03-I 04	28,8%	43,6%	53,0%	65,2%
I 04-II 04	29,7%	34,8%	53,4%	65,3%
II 04-III 04	27,7%	41,1%	46,5%	66,9%
III 04-IV 04	30,5%	42,0%	58,7%	69,0%
IV 04-I 05	29,4%	44,3%	53,1%	65,2%
I 05-II 05	28,9%	40,6%	59,7%	65,9%
II 05-III 05	34,6%	41,7%	58,7%	66,4%
III 05-IV 05	41,4%	39,4%	58,8%	69,9%
IV 05-I 06	37,6%	37,2%	51,4%	64,8%
I 06-II 06	39,2%	46,5%	60,7%	70,1%
II 06-III 06	32,2%	37,4%	59,2%	66,8%
III 06-IV 06	35,8%	42,1%	62,8%	72,1%
IV 06-I 07	36,5%	40,8%	61,1%	69,9%
Promedio	32,9%	40,9%	56,3%	67,4%

Fuente: elaboración propia en base a la EPH.

Nota: Las probabilidades de transición desempleo-empleo se calculan sobre el total de desempleados en el periodo inicial, o sea que porcentaje de los trabajadores desocupados consiguieron un empleo; mientras que

las probabilidades de transición inactividad-empleo se calculan sobre el total de trabajadores que ingresan al mercado de trabajo (ya sea al empleo o al desempleo) entre un periodo y el siguiente.

La construcción del mito podría deberse a cuestiones metodológicas asociadas a la forma de medir la transición. Es decir, el análisis de probabilidades de transición aquí presentado difiere de aquellos estudios que miden la rotación laboral y calculan la “tasa de entrada” (al empleo) como la relación porcentual entre la cantidad de ingresos y la cantidad de ocupados en el período inicial (por ej. Beccaria, 1999). En ese caso, la transición desempleo-empleo ya no se considera sobre el total de desempleados (como en el cuadro anterior, que indica qué porcentaje de desempleados obtuvo empleo el periodo siguiente) sino sobre los empleados del periodo anterior (en este caso indicaría cuánto afecta dicho flujo el nivel de empleo del grupo considerado). Al medir de esta manera, la situación cambia radicalmente debido a que la tasa de “entrada al empleo” desde el desempleo es mayor para los jóvenes que para los adultos (ya que el número de ocupados jóvenes es menor). Dado que el flujo considerado (el numerador) es el mismo en ambos casos, la diferencia radica en que el denominador es diferente. Si tomamos como denominador el desempleo del periodo anterior, la transición desempleo-empleo será mayor para los trabajadores adultos; mientras que si consideramos como denominador al empleo del periodo anterior, el flujo desempleo-empleo va a ser proporcionalmente mayor para los jóvenes.

III- De las trayectorias laborales de los jóvenes

Mito 4: Las trayectorias laborales de los jóvenes se han complejizado, tornándose imprevisibles
--

Como se ha venido discutiendo “el ensayo y error así como la movilidad en empleos distintos constituye una práctica recurrente” de la trayectoria de los jóvenes “ampliando su margen de maniobra, que deviene por esta misma razón más abierta e imprevisible” (Longo, 2011). La idea de imprevisibilidad de las trayectorias de los jóvenes, en estos tiempos de “modernidad líquida” (Bauman, 2000), se encuentra muy presente en la literatura académica nacional e internacional sobre juventud.

Autores como Sewell (1996), Abbott (2001) y Mendez (2010) entre otros, cuestionan en cierta medida la idea de una causalidad de tipo lineal, preestablecida a partir de datos del pasado que poseen un efecto único y duradero, en la cual los acontecimientos imprevisibles, los cambios de rumbo y las configuraciones de factores menos recurrentes son subestimados. Otros autores hablan de una difusión de la “cultura del riesgo” donde cobrarían centralidad la inestabilidad, la imprevisibilidad y la creatividad (Gentile, 2005).

La elevada rotación laboral, lleva a los jóvenes a hacerse una idea contingente de los acontecimientos de la trayectoria. A su vez, la misma es valorizada por ellos y los lleva a construir una imagen positiva de su capacidad a adaptarse. Para otros, la visualización de los desequilibrios sociales se presenta de manera natural y contribuye a instalar la sensación de que no hay posibilidades de hacer otra cosa diferente a la que están haciendo o que esas posibilidades no son mucho mejores que las actuales.

Para Nicole Drancourt (1992) la precariedad juvenil puede suscitar estrategias de adaptación por parte de los jóvenes a la situación del mercado de trabajo. En este caso la incertidumbre toma un carácter particular, dado que no es el resultado de un evento inesperado en la vida profesional, sino que la misma está vinculada a las dificultades propias del acceso de los jóvenes a un empleo durable, dificultades en cierta manera “previsibles” (Eckert y Mora, 2008) dado que son las mismas que experimentaron jóvenes con unos años más que ellos.

Los jóvenes pueden anticipar las condiciones de su inserción profesional. Esas anticipaciones se apoyan en las circunstancias en las cuales sus hermanos/as mayores se han insertado en el mercado laboral. De manera que ellos no excluyen “la imprevisibilidad” en su trayectoria laboral.

De esta forma, no es la pérdida de un empleo o una baja en los ingresos lo que inaugura el periodo de incertidumbre sino el fin de una etapa de la vida –el fin de los estudios secundarios- lo que los conduce a una fase de turbulencias que los llevará –luego de un tiempo- a un empleo estable (Eckert y Mora, 2008). La duración de este proceso depende en gran parte de los recursos que ellos disponen.

Ahora bien, esta fase de “turbulencias” presenta regularidades estadísticas, que nos permiten afirmar que hay ciertas recurrencias según la clase social de pertenencia. Tal como observamos en el cuadro 1, y en el 5, la posibilidad de acceso a un empleo (y que el mismo sea precario o no), o de encontrarse desocupado, sería más o menos previsible dependiendo del nivel de ingresos:

Cuadro N° 5 || Transiciones desde la ocupación hacia distintas inserciones en el mercado de trabajo. Total jóvenes de 15-24 años de GBA. Promedio 2003-2010.

Transiciones desde la ocupación

Estatos de Y		Ocupado no precario	Ocupado precario	Desocupado	Inactivo marginal	Inactivo en el sistema educativo
Bajo	No precario	65,8%	17,9%	9,5%	3,1%	3,7%
	Precario	12,1%	54,7%	13,1%	12,3%	7,5%
Medio	No precario	72,8%	11,9%	9,6%	2,1%	3,5%
	Precario	20,0%	51,5%	12,2%	7,5%	8,8%
Alto	No precario	81,1%	10,1%	3,8%	1,4%	3,7%
	Precario	25,9%	47,9%	10,3%	4,7%	11,2%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

El análisis de ambos cuadros nos permiten afirmar que los jóvenes de clases altas y media, gozan de una mayor estabilidad laboral, particularmente en el empleo no precario, como así también que los jóvenes de menores recursos tienen menor posibilidad que los más ricos de pasar de un empleo precario hacia uno no precario y mayor posibilidad de abandonar un empleo no precario a cambio de un puesto precario. Esto nos estaría indicando que los factores estructurales son relevantes para comprender ciertas regularidades, y por tanto, podemos afirmar que la “imprevisibilidad” de la que tanto se ha hablado, tiene márgenes de previsibilidad confirme a los ingresos económicos de dichos jóvenes y sus familias.

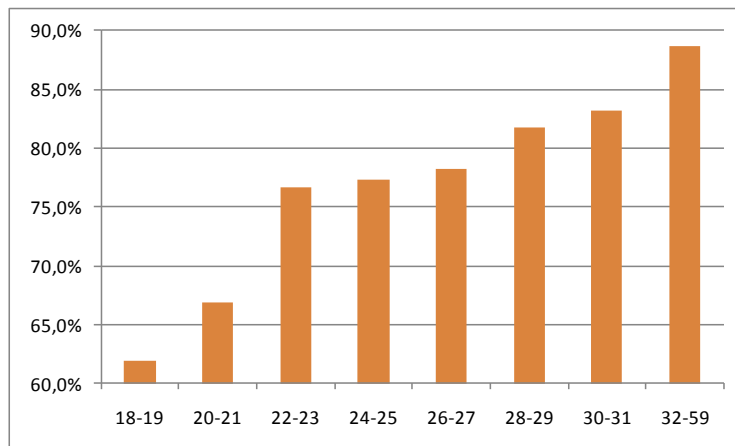
Mito 5: La estabilidad laboral constituye una norma social, también para los jóvenes

Por último, analizaremos este mito, extendido en todos los países occidentales, primordialmente aquellos que conocieron algún período de “pleno empleo”. El mismo se basa en el hecho que la “estabilidad” en el empleo fue durante varias décadas una norma social por excelencia en distintos países del mundo. Argentina no fue la excepción, y el anhelo de un empleo “estable y para toda la vida” no siempre se condijo con la posibilidad real de acceder a una relación laboral con esas características, pero sin embargo era parte del horizonte deseable/esperable (Sennet, 2000).

En los últimos años el ciclo económico expansivo contribuyó a mejorar los indicadores laborales y sociales básicos, lo cual favoreció varios aspectos vinculados a la vida laboral de los jóvenes. Sin embargo, la continuidad en el tiempo de este proceso reveló la existencia de problemas estructurales en el mercado de trabajo que trascienden las derivadas de variaciones en el nivel de actividad económica. La precariedad e inestabilidad de los empleos a los cuales pueden acceder los jóvenes sigue siendo una problemática

central del mundo del trabajo. Ambos fenómenos se encuentran fuertemente asociados a los empleos de duración determinada, los cuales constituyen la principal fuente de trabajo de los jóvenes. En ese sentido los datos empíricos analizados para la Argentina muestran que el porcentaje de los asalariados con empleos de duración indeterminada (EDI), tengan o no contrato en blanco, es más bajo para los más jóvenes, aumentando significativamente con la edad. Esto indicaría que con la edad (asociado a la antigüedad en el mercado de trabajo, la mayor experiencia) van alcanzando posiciones estables en el mercado laboral.

Gráfico N° 1|| Asalariados argentinos con EDI según edad. Año 2008.



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de la EPH/INDEC

Los jóvenes naturalizan esta situación de precarización laboral, asociada a los empleos de duración determinada (EDD), vinculándola a características propias de la edad

es obvio que una persona que recién empieza a buscar trabajo no va a conseguir un gran trabajo (Cecilia)

TE GUSTARIA TRABAJAR DE OTRA COSA EL AÑO QUE VIENE? Acá me siento cómoda pero si puedo trabajar en otra cosa, si Y TE GUSTARIA CAMBIAR O POR EL MOMENTO NO? No, por el momento no NO TE LO PLANTEAS? Aparte, mucho, otro trabajo... QUE? Más que nada niñera, mucho trabajo no podés, por, uno por la edad y por la poca experiencia (Guillermina)

Para la edad que yo tengo lo que te pagan en la fábrica esta muy bien, te ganas no se...\$2000 por laburar ocho horas por día. Es mucha plata para un pibe que no tiene que mantener otra cosa que a si mismo. Pero el tema es cuando viene la familia, si me llego a casar en un futuro, que voy a seguir

laburando en una fábrica y seguir cobrando \$2000. Entonces ya va a costar más ... (Facundo).

Los datos estadísticos permiten observar el modo en que la norma social es mediatizada por los condicionamientos sociales, las oportunidades laborales y también por los efectos de la trayectoria en sí misma cuando no es reducida a un momento puntual sino interpretada bajo una óptica más dinámica, como la de las transiciones. Como afirmamos para contradecir el mito anterior, los jóvenes que poseen mayor nivel de educación los que generalmente tienden a acceder a puestos de trabajo más estables, o también que el origen social de este grupo etario afecta sus posibilidades de conseguir un empleo estable. Igualmente una parte de la mayor inestabilidad laboral de los jóvenes (respecto de los trabajadores adultos) se debería en parte a la dinámica de funcionamiento de los sectores de actividad que los contratan. Pero otra parte estaría ligada a la experiencia previa (estar ocupado o tener un EDD). Efectivamente de quienes tenían contratos por tiempo determinado e indeterminado en 2008, una gran mayoría ya se encontraba ocupado durante el año anterior. Sumado a ello observamos que la mayoría de los jóvenes que consiguen un empleo (tanto EDI como EDD) proviene de la inactividad y no del desempleo, complejizando el proceso de entrada al mercado laboral.

No siempre los EDD son un paso al empleo permanente, solo en determinados sectores (sociales, con determinado nivel educativo) se observa una transición importante entre contratos de duración determinada y contratos de duración indeterminada. En otros casos, aquellos que ingresan con CDD suelen continuar con el mismo tipo de contratos (o alternar con situaciones de desempleo) delineando trayectorias laborales precarias.

Pero la norma social del empleo estable es también puesta en cuestión por los propios jóvenes: no todos priorizan la estabilidad, y además la disposición a la misma se crea o se reduce a lo largo del tiempo a partir de la experiencia personal y social. En ese sentido, podemos identificar en el discurso de los jóvenes varias figuras asociadas a las representaciones de la estabilidad-inestabilidad: a) la continuidad de la estabilidad como criterio importante del empleo; b) la evolución de otros criterios hacia la estabilidad, por ejemplo de valorar la tarea o el salario a priorizar la estabilidad; c) el abandono de la estabilidad para darle importancia a otros criterios.

“¿SEGÚN TU OPINIÓN QUÉ ES LO MÁS IMPORTANTE EN EL TRABAJO? La única importancia, como estoy muy limitado para conseguir trabajo... ¿POR QUÉ? Porque no tengo algo fijo, nunca podría tener algo fijo. No tengo carrera, no tengo estudio, no tengo nada. Entonces a la prioridad que le doy es a cuánto gano. Si en un trabajo gano más que en otro, me voy al que gano más”(Ricardo)

mi proyección es tener un estudio, una sala de grabación, algo bueno, voy a ser exigente, obviamente la situación económica del momento me va a dejar hacer tal o cual cosa ... (Jose)

Un análisis longitudinal de los datos del panel nos permite observar que la disposición al empleo puede modificarse, aumentando o reduciendo el interés por la estabilidad como criterio importante de un empleo. Además no existe un movimiento de orientación de las trayectorias únicamente hacia la estabilidad. Algunos jóvenes desisten de la estabilidad, así como otros comienzan a darle importancia a lo largo del tiempo (Longo, Pérez, Busso y Bidart; 2012).

Reflexiones finales

Esta ponencia, entonces, nos permitió echar luz a “verdades naturalizadas” relativas al empleo y desempleo de los jóvenes como también a las características particulares de sus trayectorias laborales. Es así como, a partir de nuestro procesamiento de datos, aportamos a la comprensión del fenómeno de alta rotación laboral de los jóvenes, criticando el carácter voluntario que frecuentemente se le asigna. Por otro lado, y contra el sentido común, demostramos que los jóvenes que más articulan trabajo y estudio son los más ricos, mientras que los de menores recursos raramente presentan esta doble trayectoria.

A su vez, pusimos bajo la lupa la idea que el mayor desempleo relativo de los jóvenes se debe a que experimentan una mayor entrada al desempleo (en muchos casos voluntaria) respecto de los adultos. En ese sentido demostramos que dicho mito se fundamenta en un procedimiento metodológico de medición de las transiciones con el que no coincidimos.

Por último, los dos mitos que aluden a la imprevisibilidad de las trayectorias laborales de los jóvenes por un lado, y a la constitución de la estabilidad laboral como norma social por el otro, fueron relativizados por nosotros. La incorporación de la variable clase social nos permitió comprender gran parte de las desigualdades al momento de acceder a un empleo no precarios y, por tanto, de lo “previsiblemente imprevisible” de las trayectorias de los jóvenes argentinos.

En líneas generales observamos que los jóvenes analizados, no plantean proyectos a muy largo plazo, sino que claramente presentan una gran disposición a adaptarse a las condiciones y situaciones por las que atraviesan social, grupal y personalmente. Ineludiblemente, los factores estructurales, institucionales y biográficos son constitutivos de las perspectivas subjetivas que los propios sujetos construyen, y a los cuales, muchas veces, se los ignora o menosprecia.

Referencias bibliográficas

- Abbott, A. (2001); *Times Matters. On theory and method*. The University of Chicago Press
- Barthes, Ronald (1999); *Mitologías*. Siglo Veintiuno editores, México.
- Bauman, Zygmunt (2000); *Modernidad líquida*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Beccaria, L. (1999). “Modalidades de contratación por tiempo determinado: el caso argentino”. En *Flexibilización en el margen: La reforma del contrato de trabajo*. OIT. Lima.
- Daune-Richard A-M (1992), « Trajectoires de socialisation et rapport à l’emploi » in *Revue Française des Affaires Sociales*, N° 2, Avril – Juin, p. 85-95.
- Eckert H., Mora V. (2008) « Formes temporelles de l’incertitude et sécurisation des trajectoires dans l’insertion professionnelle des jeunes », in *Travail et Emploi* N° 113, p. 31-46.
- Jacinto, C. (2010). « Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y su incidencia en las trayectorias ». En *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Ed. Teseo, Buenos Aires, Argentina.
- Johnson, W. (1978). *A Theory of Job Shopping. The Quarterly Journal of Economics*. MIT Press, vol. 92(2).
- Lindbeck, A. & Snower, D. (1986). « Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations ». *American Economic Review*, vol. 76 n°2.
- Lindbeck, A. & Snower, D. (1988). *The Insider- Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge: MIT Press.
- Lindbeck, A. (1994). “The welfare state and the employment problem”. *American Economic Review*, vol. 84, n° 2.
- Martínez Espinoza, E. (1997). *Desempleo juvenil en Chile: ¿discriminación o ilusión óptica?* Boletín CINTERFOR N° 139-140.
- Mendez A. (dir.) (2010). *Processus. Concepts et méthode pour l’analyse temporelle en Sciences Sociales*, Academia Bruylant.
- MTEySS (2005). *Diagnóstico del desempleo juvenil*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.
- O’Higgins, N. (1997). *The challenge of youth unemployment. Action Programme on youth unemployment*, Geneva: ILO.
- OIT (2007). *Trabajo Decente y Juventud: Argentina*. OIT, Lima, Perú.
- Pérez, P. (2008). “De la búsqueda de empleo a la relación con el trabajo. Desempleo de jóvenes en un municipio urbano del Gran Buenos Aires”. *Revista Ser Social* n° 19 (pag. 125-156). Departamento de Servicio Social, Universidad de Brasilia, Brasil. ISSN1415-6946.
- Rees, A. (1986). “An essay on Youth Joblessness”. *Journal of Economic Literature*, Vol.

XXIV.

- Sennet, Richard (2000). *La corrosión del carácter*. Anagrama, Barcelona.
- Sewell W. J.-R. (1996), « Three temporalities : Toward an eventful sociology » in McDonald Terrence J. (ed.), *The Historic Turn in the Human Sciences*, Ann Arbor, The University of Michigan Press.
- Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 28, CEPAL, Chile.